

По результатам опроса аккредитуемых и экспертов, данная станция оценена большинством участников как наиболее реалистичная и приближенная к основной деятельности врача первичного звена.

Полученные результаты оценки практических навыков по коммуникации прошли статистическую обработку. Коэффициент вариации полученных результатов составил: среди всех — 10%, среди не проходивших специальное обучение — 9%, среди прошедших обучение — 5%. Обнаружена обратно пропорциональная связь между оценкой в штрафных баллах по чек-листу и оценкой в позитивных баллах впечатления симулированного пациента (коэффициент корреляции по Спирмену от $r_{xy} = -0,46$ до $r_{xy} = -0,27$). Данный факт означает, что чем лучше коммуникативные навыки врача, тем выше оценка от симулированного пациента. Не обнаружено существенной зависимости между оценкой по чек-листу и количеством заданных уточняющих вопросов (пропедевтических).

Обнаружена зависимость между штрафными баллами, полученными за основной чек-лист, и штрафными баллами, полученными за оценку записей в «карте пациента» (коэффициент корреляции по Спирмену $r_{xy} = 0,23$). Факт свидетельствует, что чем выше оценка коммуникативных навыков, тем более точное оформление медицинской документации, а, следовательно, выше диагностические способности врача.

Выводы

Полученные результаты пилотирования станции дают аргументированные основания для вывода о том, что данная станция обоснованно может быть включена в процедуру экзаменов медицинских работников. Для этого не требуется специального обучения экзаменуемых: и те и другие демонстрируют уровень коммуникативных навыков примерно одинаковый (что продемонстрировали данные пилота на площадке Сеченовского университета). Тем не менее, статистически достоверно более эффективными признаны аккредитуемые, прошедшие специальный тренинг. Этот факт позволяет сделать вывод о том, что целенаправленное, интегрированное в образовательные программы обучение коммуникативным навыкам достоверно повышает качество итоговой подготовки специалистов практического здравоохранения. Пилот станции оценки навыков общения с пациентом показал, что для ее организации должны быть специально подготовленные, валидные предмету оценки симулированные пациенты, а также прошедшие тематическое обучение экзаменаторы.

Литература

1. Давыдова, Н. С. Пилот по оценке медицинских работников владением навыками коммуникации с пациентами [Электронный ресурс] / Н. С. Давыдова, С. А. Чернядьев, А. Г. Макаровичкин и др. // «Росмедобр-2017. Инновационные обучающие технологии в медицине»: мат. VIII Международной конференции. (Москва, 4–6 октября 2017 г.). Режим доступа: <http://rosomed.ru/conferences/25>.
2. Silverman, J. Skills for communicating with patient / J. Silverman, S. Kurtz, J. Draper. — 3rd edition. — London, NY, 2013. — 305 p.
3. Официальный сайт Российского общества симуляционного обучения в медицине [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://rosomed.ru/conferences/27>.
4. Официальный сайт Первого Московского государственного медицинского университета им. И. М. Сеченова [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://do.1msmu.ru/course/view.php?id=3298>.

ВЛИЯНИЕ СТИЛЯ УПРАВЛЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ РАБОТЫ СЕСТРИНСКОГО ПЕРСОНАЛА

УДК 005.346:14.253.5

Н.В. Зайцева

Омский государственный медицинский университет Российской Федерации, колледж, г. Омск

В данной статье раскрыты вопросы современного подхода к проблеме повышения эффективности работы медицинского персонала путем совершенствования руководящей деятельности старшей медицинской сестры. От профессионалов, умеющих управлять грамотно, способных соединить современное видение сестринского дела с практическими технологиями управления, зависит все.

Ключевые слова: стиль руководства, эффективность управления, повышение работоспособности.

THE INFLUENCE OF MANAGER'S STYLE ON OPERATIONAL EFFICIENCY OF NURSING STAFF

N.V. Zaitseva

Omsk state medical university, Omsk, Russian Federation

This article is about questions of modern approach of nursing staff's efficiency by perfecting senior management of clinical nursing officer. Almost everything depends on professionals who know exactly how to administer and combine nursing process with practical management technology.

Keywords: management approach, effectiveness of management, performance incoordination.

Актуальность исследования

Залогом успеха работы сотрудников отделения являются гармонические отношения в коллективе, создать которые должен именно руководитель, тот стиль, которого он придерживается.

Проблемы взаимоотношений и общения в коллективе широко исследовались и исследуются на сегодняшний день зарубежными и отечественными учеными. Какими приемами руководитель побуждает коллектив к инициативному, творческому выполнению возложенных на него обязанностей, как контролирует результаты деятельности, какими способностями обладает для создания особой атмосферы жизнедеятельности коллектива. Следовательно, из всего многообразия необходимо увидеть то, что будет способствовать на практике достижению положительных производственных результатов [2, с. 45—52].

Цель исследования

Теоретически и практически обосновать связь между стилем управления руководителя и эффективностью работы сестринского персонала — как в теоретическом плане, так и в практике управления.

Задачи исследования

1. Изучить и проанализировать специальные литературные источники по проблеме исследования.
2. Провести эмпирическое исследование влияния стиля руководства на эффективность работы сестринского персонала.
3. Оценить полученные данные исследования.

Методы исследования

- логический (анализ литературных источников);
- социологический (тестирование персонала на выявление преобладания стиля руководства; определение стиля управления самим руководителем с помощью самооценки);
- статистический (статистическая обработка результатов анкетирования «Увольнение» сестринского и младшего персонала по показателю текучести кадров для сравнительной характеристики отделений).

В теоретической части работы были рассмотрены основные подходы к классификации стилей управления. Среди этих подходов наиболее актуальным в наши дни является ситуационный — стиль руководства определяется в зависимости от сложившейся реальности. Однако на практике зачастую можно встретить стили управления, обусловленные личными качествами человека, особенностями его характера и темперамента, поведенческими факторами.

Цель практической части исследования — проследить особенности проявления стилей руководства старших медицинских сестер двух отделений: акушерского физиологического (послеродового) отделения и родового отделения № 1 МУЗ «Клинический родильный дом № 1».

В исследовании приняли участие:

акушерское физиологическое отделение:

- старшая акушерка — 1 чел. (4,2%);
- акушерки — 15 чел. (62,5%);
- младший медицинский персонал — 8 чел. (33,3%);

родовое отделение № 1:

- старшая акушерка — 1 чел. (3,8%);

- акушерки — 16 чел. (61,5%);
- младший медицинский персонал — 9 чел. (34,6%).

Для определения стиля управления руководителем трудовым коллективом был использован адаптированный вариант экспертной методики В.П. Захарова и А.А. Журавлева. Методика состоит из 16 групп утверждений, отражающих различные аспекты взаимодействия руководителей и коллективов. Каждая группа состоит из трех утверждений, обозначенных буквами А, Б, В.

По завершении теста проведена обработка и интерпретация результатов на основе сопоставления данных в бланке ответов с ключом. По доминированию совпадающих ответов, соответствующих тому или иному стилю руководства, сделано заключение о наличии ведущего или смешанного стиля руководства.

Проведенный тест показал, что руководитель акушерского физиологического отделения придерживается демократического стиля руководства (78,6%), поскольку требовательность и контроль сочетаются с инициативой и творческим подходом к выполнению служебных обязанностей и сознательным соблюдением дисциплины. Руководитель стремится делегировать полномочия и разделять ответственность, проявляет демократичность в принятии решений. По количеству ответов авторитарный стиль занимает 17,4%, в то время как некоторые сотрудники считают (3,9%), что руководитель придерживается либерального стиля, поскольку при решении задач создает необходимые организационные условия для работы, но сам при этом отходит на второй план, оставляя за собой функции консультанта, оценивающего полученные результаты.

Руководитель родового отделения № 1 в своей работе придерживается авторитарного стиля управления (73,8%), поскольку считает, что залогом успеха деятельности является строгое выполнение всех регламентирующих документов, нормативных актов и т. д. Не считает нужным объяснять суть распоряжений и отдает их в приказном характере. Большинство сотрудников в присутствии своего руководителя находятся в напряжении, потому что он всегда строго контролирует работу подчиненных и широко применяет систему наказаний. Однако 26,1% сотрудников оценили стиль руководителя как демократический, указывая на то, что руководитель, тем не менее, оказывает помощь подчиненным, достаточно справедлив в экспертной оценке качества работы персонала. Приверженцем либерального стиля ни один из сотрудников данного отделения своего руководителя не считает.

Получив данные этого исследования, можно сделать следующие выводы:

- персонал акушерского физиологического отделения видит в работе своего руководителя демократический стиль управления, считает его своим наставником, в данном отделении доверие — основа сотрудничества;

- руководитель родового отделения № 1, по мнению своих сотрудников, руководствуется авторитарным стилем управления; он поддерживает между собой и подчиненными дистанцию, которую те не имеют права нарушить, обладает достаточной властью, чтобы навязывать свои решения другим.

Для получения объективной информации о ведущем стиле руководства была применена методика, заключающаяся в определении стиля управления самим руководителем с помощью самооценки. Она позволяет выявить не только ведущий стиль руководства, но и степень выраженности каждого из трех классических стилей руководства.

Из полученных данных очевидно, что руководитель акушерского физиологического отделения позиционирует себя как приверженец демократического стиля, что подтверждает мнение большинства сотрудников этого отделения.

Руководитель родового отделения № 1 по результатам тестирования считает себя поборником авторитарного стиля управления и уверен, что только так можно добиться эффективной и качественной работы персонала.

Для того чтобы выявить влияние стиля деятельности руководителя в данном коллективе на качество выполняемой работы и успешное выздоровление пациентов, была разработана анкета. Данная анкета включала в себя 6 вопросов, направленных на оценивание работниками отделения качества своей работы, их заинтересованности и желания работать в зависимости от стиля деятельности руководителя.

Проведенное исследование показало, что в акушерском физиологическом отделении в целом работники удовлетворены качеством своей работы. 85% работников считают, что работают в полную силу, работают по необходимости — 3%, работают по возможности — 12%. При этом в качестве основного мотива трудовой заинтересованности выступает процесс реализации своих способностей — 85%, финансовая заинтересованность — 15%. Большинство (95%) полностью удовлетворены отношениями

с коллегами, и лишь 5% удовлетворены частично. Такое же соотношение складывается при ответе на вопрос об удовлетворенности контактами с руководителем.

В целом можно сделать вывод, что сотрудники работают в полную силу, уделяют большое внимание к совершенствованию своих навыков, удовлетворены общением с коллегами, особенно с демократичным руководителем. За последний год жалоб к коллективу со стороны пациентов не было.

78% персонала родового отделения № 1 работают по необходимости, в полную силу работают 19%, работают по возможности 3%. Основным мотивом трудовой деятельности является финансовая заинтересованность — 94%, реализация своих способностей — 6%, при этом 81% опрошенных отмечают, что им мешает хорошо работать строгость руководителя, его чрезмерный контроль. Таким образом, очевидно давление руководителя на персонал отделения, нет стремления к самосовершенствованию, что провоцирует многочисленные жалобы со стороны пациентов на невнимательное отношение, грубость, равнодушие.

Для уточнения зависимости эффективности работы персонала от стиля управления руководителем был проведен анализ сестринского и младшего персонала по показателю текучести кадров, причиной которой могли бы стать не сложившиеся отношения с руководителем. Исходя из данных, полученных из заполняемых персоналом при увольнении анкет, очевидно, что этот показатель намного выше в родовом отделении № 1, так как за последний год было уволено по собственному желанию 5 человек, основной причиной увольнения которых (60%) являлись сложные отношения с руководством, в то время как в акушерском физиологическом отделении увольнений не было.

Текучесть кадров отрицательно сказывается на работе учреждения, не дает сформироваться коллективу, а значит, и корпоративному духу, что неминуемо влечет за собой снижение производственных показателей эффективности работы. Высокий уровень текучести кадров почти всегда указывает на серьезные недостатки в управлении персоналом и управлении предприятием в целом, это своего рода индикатор неблагополучия, поэтому был исследован социально-психологический климат в коллективе посредством метода оценки удовлетворенностью работой.

Таким образом, проведенные исследования доказали взаимосвязь стиля руководителя с эффективностью работы персонала, поскольку прямым образом зависят от социально-психологического климата в коллективе, стремления к самореализации и самосовершенствованию каждого сотрудника.

На основании проведенного исследования можно сделать заключение: формирование современного типа руководителя и соответствующего времени стиля управления — одна из важнейших проблем современной теории и практики управления, развития и совершенствования системы здравоохранения. Существенное отличие управленческой деятельности от других форм человеческой активности состоит в принятии социально значимых, затрагивающих интересы множества людей решений и ответственности за их правильность и эффективность.

Литература

1. Васильева, Т. В. Взаимосвязь удовлетворенности трудом с общностью ценностно-смысловой сферы руководителя и сотрудников организации / Т. В. Васильева // Серия «Психология». — 2013. — № 1. — Вестник гуманитарной Самарской академии. — С. 27—40.
 2. Нечепоренко, О. П. Стиль руководства как фактор социально-психологического климата коллектива и удовлетворенности работой / О. П. Нечепоренко. — ОмГУ. — 2013. -№ 1.— 45-52 с.
 3. Хаймен, Д. Отраслевая психология / Д. Хаймен, У. Найссер. — СПб.: ПИТЕР, 2002. — 650 с.
 4. Шейн, Э. Организационная культура и лидерство / Пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. — СПб : Питер, 2002. — 336 с.
- Интернет-ресурсы
1. Дробышева, Л. А. Экономика, маркетинг, менеджмент: учеб. пособие [Электронный ресурс] / Л. А. Дробышева. — М.: Дашков и К, 2014. Режим доступа: <http://www.knigafund.ru/books/174186>.
 2. Елисеев, А. С. Экономика: учебник для бакалавров [Электронный ресурс] / А. С. Елисеев. — М.: Дашков и К, 2014. Режим доступа: <http://www.knigafund.ru/books/172191>.